

**การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศขององค์กร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงโม่หินศิลาทวิโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ตามแนวพุทธปรัชญา**
ANALYSIS OF PERSONAL FACTORS AND ORGANIZATIONAL CLIMATE INFLUENCING THE
PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE SILATHAVEECHOK STONE MILL, PHETCHABUN PROVINCE,
ACCORDING TO BUDDHIST PHILOSOPHY

เอกชัย สอนเนย์¹, กาญจนา โพธิ์วิชยานนท์² นีรนุช นาคอ่วมคำ³

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Ekkachai Sornnoei¹, Kanjana Potivichayanont² Neeranuch Nakaumka³

Suan Sunandha Rajabhat University

Corresponding Author E-mail : s65563827010@ssru.ac.th¹ kanjana.po@ssru.ac.th² Neeranuch.n23@gmail.com³

(Received : April 2, 2026; Edit : April 16, 2026; accepted : April 20, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบรรยากาศขององค์กร ในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงโม่หินศิลาทวิโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ตามแนวพุทธปรัชญา 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงโม่หินศิลาทวิโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ตามแนวพุทธปรัชญา ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงาน โรงโม่หินศิลาทวิโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 232 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t- test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) พนักงาน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในขณะที่พนักงานบริษัทที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน การวิจัยครั้งนี้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมิได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว หากแต่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาปัจจัยภายในตามหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งเกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพียรพยายาม เอาใจใส่ และรู้จักปรับปรุงตนอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานยาวนาน ซึ่งมีแนวโน้มพัฒนาองค์ประกอบดังกล่าวได้อย่างลุ่มลึกยิ่งขึ้น และในขณะเดียวกัน การส่งเสริมบรรยากาศองค์การที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเมตตา ความเป็นธรรม และความเกื้อกูลกัน ย่อมเอื้อต่อการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์การ อันนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน โดยผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ โดยบูรณาการการเสริมสร้างอิทธิบาท 4 ควบคู่กับการพัฒนาบรรยากาศการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานและการพัฒนาคุณภาพบุคลากร อย่างแท้จริง

คำสำคัญ : บรรยากาศขององค์กร อิทธิพลต่อประสิทธิภาพ แนวพุทธปรัชญา

Abstract

The objectives of this research were: 1) To study the level of work performance and organizational atmosphere at the workplace of employees in the Silathaveechok Stone Crushing Plant, Phetchabun Province, according to Buddhist philosophy 2) To compare the performance of employees with their personal factors in accordance with Buddhist philosophy at the Silathaveechok Stone Quarry, Phetchabun Province. A questionnaire was used as a data collection tool from 232 employees of the Silathaveechok Stone Quarry, Phetchabun Province. The statistical methods used included frequency, percentage, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that 1) Overall and individual performance efficiency is at a high level. 2) Employees with different lengths of service show differences in performance, while company employees of different genders, ages, education levels, and average monthly incomes do not show significant differences in performance. This research shows that work performance does not depend solely on personal factors, but also involves the development of internal factors according to the Four Noble Truths (Iddhipada 4): Chanda (desire), Viriya (effort), Citta (mindfulness), and Vimamsa (investigation). This encourages individuals to perform their work willingly, diligently, attentively, and with a continuous desire for self-improvement, especially among employees with long work experience, who tend to develop these qualities more deeply. At the same time, fostering a organizational atmosphere based on kindness, fairness, and mutual support contributes to boosting morale and organizational commitment. This leads to a sustainable improvement in operational efficiency, enabling managers to apply research findings to human resource and organizational development planning. By integrating the strengthening of the Four Noble Truths (Ithipatha 4) with the development of a positive work environment, they can achieve both tangible results and improve the quality of their personnel.

Keywords : Corporate Atmosphere, Influence on Performance, Buddhist Philosophy

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรที่มีศักยภาพ คือองค์กรที่เติบโตขึ้นเรื่อย ๆ และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ โดยองค์กรที่อยู่รอดในโลก แห่งความเป็นจริงได้นั้นก็คือ องค์กรที่ต้องมีการปรับตัวตลอดจนพัฒนาให้ก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละยุค ด้วยนั่นเอง ดังนั้นเป้าหมายหนึ่งของทุกองค์กรก็คือการมุ่งพัฒนาองค์กร (Organization Development : OD)” เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) จากสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้น ทำให้หลายองค์กรนำหลักการบริหารจัดการเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด จนนำไปสู่การสร้างผลกำไรให้กับองค์กร แต่การที่จะให้องค์กรบรรลุถึงจุดมุ่งหมายดังกล่าว จะต้องมีการป้อนปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องหลายปัจจัยด้วยกัน ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงาน ซึ่งถือเป็นตัวชี้วัดระดับความสามารถและความสำเร็จขององค์กรทางหนึ่ง พนักงานที่มีประสิทธิภาพย่อมสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพนั้น อาจประกอบด้วยบรรยากาศขององค์กร สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร และรวมไปถึงค่าตอบแทนที่ได้รับ (HREX.asia, 2023)

พุทธปรัชญาเป็นระบบความคิดทางปรัชญา ที่มีรากฐานมาจากคำสอนในพระพุทธศาสนา ที่มุ่งอธิบาย ความจริงของชีวิตและสรรพสิ่งตามหลักเหตุและผล โดยเน้นการเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ ความทุกข์ และหนทาง แห่งการพ้นทุกข์เป็นสำคัญ พุทธปรัชญาไม่ได้มุ่งเพียงการแสวงหาความรู้เชิงนามธรรมเท่านั้น แต่ยังมุ่งให้มนุษย์ นำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างมีสติ ปัญญา และคุณธรรม หลักสำคัญของพุทธปรัชญา ได้แก่ ไตรลักษณ์ อริยสัจ 4 ปฏิจจสมุปบาท และมรรคมีองค์ 8 ซึ่งล้วนเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและสังคม ให้เกิดความสงบสุขอย่างยั่งยืน ดังนั้น พุทธปรัชญาจึงเป็นทั้งศาสตร์แห่งความจริงและแนวทางแห่งการปฏิบัติ เพื่อการดำรงชีวิตที่ถูกต้องและสมดุล และการดำเนินชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนา เป็นกรอบในการทำ ความ เข้าใจความจริงของชีวิต โดยเน้นระบบความคิดทางปรัชญาที่มีพื้นฐานมาจากหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนา ซึ่งมุ่งอธิบายความจริงของชีวิตและสรรพสิ่งตามหลักเหตุปัจจัยเป็นการเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ ความทุกข์ สาเหตุแห่งทุกข์ และแนวทางแห่งการดับทุกข์ เพื่อให้มนุษย์สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และเกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2564)

โรงโมหิณศิลาโชค เป็นสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตและจำหน่ายหินย้อยประเภทต่าง ๆ ในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีลักษณะเป็นโรงโมหิณขนาดใหญ่ที่มีบทบาทสำคัญต่อภาคการก่อสร้าง และอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้างในพื้นที่ ผลิตภัณฑ์หลักของกิจการ ได้แก่ หินเกล็ด หินคลุก หินฝุ่น และวัสดุมวลรวมประเภทอื่น ๆ ซึ่งเป็นวัตถุดิบสำคัญที่ใช้ในงานก่อสร้างและการผลิตวัสดุก่อสร้างหลายประเภท เช่น คอนกรีตผสมเสร็จ ท่อปูนซีเมนต์ อิฐบล็อก งานถนน งานถมที่ และการปรับปรุงพื้นที่เพื่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ลักษณะการดำเนินงานของโรงโมหิณศิลาโชคมีความได้เปรียบในเชิงทำเลที่ตั้ง เนื่องจากตั้งอยู่ใกล้แหล่งวัตถุดิบและอยู่ในบริเวณ ที่มีสถานประกอบการอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน ซึ่งเอื้อต่อการผลิต การขนส่ง และการกระจายสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยโรงโมหิณศิลาโชค มีความท้าทายเฉพาะด้านที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์การ อาทิ ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยจากเครื่องจักรและวัสดุหนัก การเผชิญกับฝุ่นละอองและสภาพแวดล้อมที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ตลอดจนความเหนื่อยล้าทางกายจากลักษณะงานที่ใช้แรงงานสูงและมีความต่อเนื่อง ปัจจัยดังกล่าวอาจก่อให้เกิดความตึงเครียด ความอ่อนล้า และลดทอนขวัญกำลังใจของพนักงาน ซึ่งล้วนเป็นอุปสรรคต่อการรักษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระยะยาว ด้วยเหตุนี้การนำแนวพุทธปรัชญา โดยเฉพาะหลักอริยสัจ 4 มาประยุกต์ใช้ จึงมีความสำคัญในฐานะกลไกเสริมสร้างสมดุลในการทำงาน (well-being) ทั้งในมิติทางกายและจิตใจ กล่าวคือ ฉันทะช่วยเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ท้าทาย วิริยะส่งเสริมความอดทนและความเพียร จิตตะช่วยให้เกิดความตั้งมั่นและมีสติในการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาดจากความประมาท และวิมังสาช่วยให้พนักงานสามารถพิจารณาและปรับปรุงวิธีการทำงานให้ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การบูรณาการหลักธรรมดังกล่าวควบคู่กับการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่เหมาะสม จึงเป็นแนวทางสำคัญ ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ลดผลกระทบจากความเครียดเชิงอาชีวอนามัย และยกระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างยั่งยืน (โรงโมหิณศิลาโชค, 2567)

อย่างไรก็ตาม นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 เป็นต้นมา ภาคธุรกิจวัสดุก่อสร้างและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้รับผลกระทบจากภาวะชะลอตัวทางเศรษฐกิจ การแข่งขันด้านราคา ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของต้นทุนการผลิตและต้นทุนการดำเนินงาน ส่งผลให้สถานประกอบการจำนวนมากต้องเผชิญกับความท้าทายในการรักษาระดับผลประกอบการและความสามารถในการแข่งขัน (สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร, 2566) สำหรับ โรงโมหิณศิลาโชคเองก็ได้รับผลกระทบในลักษณะเดียวกัน โดยเฉพาะในด้านผลประกอบการและกำไรที่ลดลง อย่างต่อเนื่อง อันเนื่องมาจากการแข่งขันในการปรับลดราคาสินค้า รวมถึงสภาวะตลาดที่มีความผันผวน ภายใต้สถานการณ์ดังกล่าว องค์กรจึงจำเป็นต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การ

ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารให้มีความสะดวก รวดเร็ว และทันสมัย ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการให้บริการแก่ลูกค้า เพื่อเสริมสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและรักษาศักยภาพขององค์กรในระยะยาว ซึ่งปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรคือพนักงาน เนื่องจากพนักงานถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีบทบาทสำคัญ ในการขับเคลื่อนกระบวนการผลิต การควบคุมคุณภาพ การประสานงาน และการให้บริการแก่ลูกค้า หากพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้องค์กรสามารถเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุน และยกระดับคุณภาพของสินค้าและบริการได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมิได้ขึ้นอยู่กับความสามารถเฉพาะบุคคลเท่านั้น หากยังสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศขององค์กร เช่น แรงจูงใจ ความรับผิดชอบ การสื่อสารภายในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งล้วนมีผลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงาน (Gary D., 2020)

นอกจากแนวคิดทางการบริหารองค์การสมัยใหม่แล้ว การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานยังอาจอธิบายและส่งเสริมได้ผ่านกรอบแนวคิดทางพุทธปรัชญา ซึ่งเป็นระบบความคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์ ทั้งด้านความคิด จิตใจ และพฤติกรรม โดยยึดหลักเหตุและผล คุณธรรม และการดำเนินชีวิตอย่างสมดุล ในบริบท ของการทำงาน พุทธปรัชญาสามารถประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานได้อย่างเหมาะสม เช่น หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมความรักในงาน ความเพียร ความเอาใจใส่ และการใคร่ครวญตรวจสอบในการทำงาน อันเป็นองค์ประกอบสำคัญของการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2545) ที่จะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างบุคลากร ลดความขัดแย้งภายในองค์กร และสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณา ในภาพรวมจะเห็นได้ว่า พุทธปรัชญามีได้เป็นเพียงแนวคิดเชิงศาสนาหรือจริยธรรมเท่านั้น หากยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และยกระดับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงโม่หินศิลาโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามแนวพุทธปรัชญา จึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ เนื่องจากผล การศึกษาจะช่วยทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ตลอดจนสามารถนำหลักพุทธปรัชญามาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและความมั่นคงขององค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบรรยากาศขององค์กร ในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงโม่หินศิลาโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ตามแนวพุทธปรัชญา
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงโม่หินศิลาโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ตามแนวพุทธปรัชญา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษา “การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศขององค์กร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงโม่หินศิลาโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ตามแนวพุทธปรัชญา” ซึ่งได้แนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (2019) เพื่อมาใช้ในการวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบรรยากาศขององค์กร และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงโม่หินศิลาโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ตามแนวพุทธปรัชญา ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรเป็น 2 ส่วนดังนี้

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงโม่หินศิลาโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยแสดงเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้

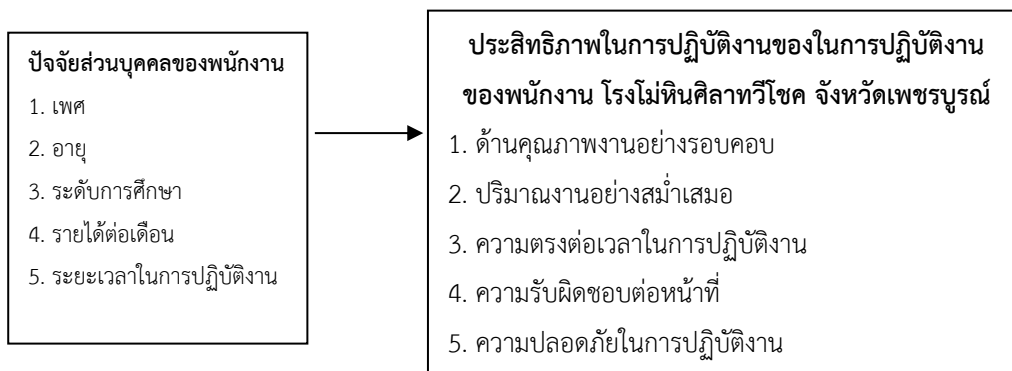
1. ด้านคุณภาพงานอย่างรอบคอบ หมายถึง คุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เกี่ยวข้องกับอิทธิบาท 4 ด้าน จิตตะ และวิมังสา
2. ด้านปริมาณงานอย่างสม่ำเสมอ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามปริมาณงานอย่างสม่ำเสมอ เกี่ยวข้องกับอิทธิบาท 4 ด้านวิริยะ และฉันทะ
3. ด้านความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

เกี่ยวข้องกับอิทธิบาท 4 ด้านวิริยะ และจิตตะ

4. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ หมายถึง ความรับผิดชอบและความใส่ใจต่อหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เกี่ยวข้องกับอิทธิบาท 4 ด้านฉันทะ และจิตตะ

5. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังและคำนึงถึงความปลอดภัย เกี่ยวข้องกับอิทธิบาท 4 ด้านจิตตะ และวิมังสา

ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม



ภาพกรอบแนวคิดที่ 1

สมมติฐานการวิจัย

พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลา ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานโรงโมหินศิลาทวิโชค จำนวน 550 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลโรงโมหินศิลาทวิโชค, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานโรงโมหินศิลาทวิโชค จำนวนไม่น้อยกว่า 232 ตัวอย่าง ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโรยามาเน่ (Yamane, 1970) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ตัวแปร

1. ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษา
- 1.4 รายได้ต่อเดือน
- 1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงโมหินศิลาทวิโชค จังหวัดเพชรบูรณ์

- 2.1. ด้านคุณภาพงานอย่างรอบคอบ
- 2.2 ปริมาณงานอย่างสม่ำเสมอ
- 2.3 ความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน
- 2.4 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- 2.5 ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กรและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของ

พนักงานโรงโม่หินศิลาทวิโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ตามแนวพุทธปรัชญา มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงโม่หินศิลาทวิโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านความรวดเร็วและตรงต่อเวลา ในการปฏิบัติงาน 4) ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ 5) ด้านความปลอดภัยและความรอบคอบในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษารายละเอียด แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำราต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขต และโครงสร้างเนื้อหาในการสร้างข้อคำถาม และแบบสอบถาม

2. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษานั้นมาสร้างข้อแบบสอบถามฉบับร่าง 1 ฉบับ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้ครอบคลุมรายละเอียดของเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

4. ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ตามอาจารย์ที่ปรึกษาได้เสนอแนะ เสร็จแล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและมีประสบการณ์การดำเนินธุรกิจโรงโม่หิน มาอย่างน้อย 5 ปี ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of congruence) โดยพิจารณาค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ถ้ามีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6 ถึง 1.00 แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

5. นำแบบสอบถามปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบก่อนนำไปทดลองใช้ที่ได้ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อการวิจัยต่อไป

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบ โดยนำไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่ม ที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของ (Cronbach' Alpha) โดยมีค่าความเชื่อมั่น ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปจึงสามารถใช้ได้ ในการศึกษาครั้งนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.894

7. นำแบบสอบถามตามที่ได้ผ่านการตรวจสอบด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและค่าความเชื่อมั่นแล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถึงผู้บริหารโรงโม่หินศิลาทวิโชค เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน

2. ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนหลังจากผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้ว

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ทางสถิติ

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แจกแจงในค่าความถี่ และร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์การตัดสินใจ และเกณฑ์พิจารณา ผู้วิจัยกำหนดการแปลผล โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ และใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ระดับ ดังต่อไปนี้ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2560)

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. one way ANOVA: F-test ใช้ทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม n =232

ลำดับ	รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	- ชาย	198	85.34
	- หญิง	34	14.66
2	อายุ		
	- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	32	13.79
	- 31-40 ปี	96	41.38
	- 41-50 ปี	69	29.74
	- 51-60 ปี	35	15.09
3	ระดับการศึกษา		
	- มัธยมศึกษาตอนต้น	84	36.21
	- มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	67	28.88
	- อนุปริญญา/ปวส.	49	21.12
	- ปริญญาตรี	32	13.79
4	รายได้ต่อเดือน		
	- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	32	13.79
	- 10,001- 15,000 บาท	45	19.40
	- 15,001 – 20,000 บาท	96	41.38
	- 20,001 บาทขึ้นไป	59	25.43
5	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
	- น้อยกว่า 2 ปี	36	15.52
	- 2-5 ปี	102	43.97
	- มากกว่า 5 ปี	94	40.52

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 84.34 และเพศหญิง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.66 ส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 41.38 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 29.74 อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 15.09 และอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.79 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับการศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 36.21 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 28.88 อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 21.12 และปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.79 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 41.39 รายได้ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 25.43 ระหว่าง 10,001-15,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.79 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 43.97 มากกว่า 5 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 40.52 และ น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.52

ตอนที่ 1 ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบรรยากาศขององค์กร ในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงโม่หินศิลาทิวโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ตามแนวพุทธปรัชญา

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบรรยากาศขององค์กร ในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงโม่หินศิลาทิวโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ตามแนวพุทธปรัชญา

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบรรยากาศขององค์กร ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานโรงโม่หินศิลาทิวโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ตามแนวพุทธปรัชญา ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านความรวดเร็วและตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน 4) ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 5) ด้านความปลอดภัยและความรอบคอบในการปฏิบัติงาน ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงโม่หินศิลาทิวโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ n = 232

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านคุณภาพงานอย่างรอบคอบ	4.03	0.50	มาก	1
2. ด้านปริมาณงานอย่างสม่ำเสมอ	4.02	0.44	มาก	2
3. ด้านความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	4.01	0.49	มาก	3
4. ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	3.99	0.52	มาก	4
5. ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.98	0.34	มาก	5
รวม	01	0.36	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน โรงโม่หินศิลาทิวโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงโม่หินศิลาทิวโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณา เป็นรายละเอียดเป็นรายด้าน สามารถเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของงานอย่างรอบคอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านปริมาณงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ลำดับถัดมา ด้านความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

ตอนที่ 2 ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงโม่หินศิลาทิวโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ตามแนวพุทธปรัชญา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงโม่หินศิลาทิวโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ตามแนวพุทธปรัชญา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงโม่หินศิลาทิวโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ตามแนวพุทธปรัชญา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน = 232

ปัจจัยส่วนบุคคล	$\bar{X}$	SD	F	Sig
1. เพศ	4.00	0.40	0.25	0.80
2. อายุ	3.88	0.40	0.82	0.48
3. ระดับการศึกษา	4.01	0.31	1.45	0.27
4. รายได้ต่อเดือน	4.01	0.33	1.12	0.34
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	3.92	0.33	1.46	0.00

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน โรงโม่หินศิลาทิวโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ตามแนวพุทธปรัชญา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศ อายุ ระดับศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศขององค์กร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงโม่หินศิลาทิวโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ตามแนวพุทธปรัชญา สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบรรยากาศขององค์กร ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานโรงโม่หินศิลาทิวโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ตามแนวพุทธปรัชญา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน โรงโม่หินศิลาทิวโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายละเอียดเป็นรายด้าน สามารถเรียกค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ลำดับถัดมาด้านความรวดเร็ว และตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และด้านความปลอดภัยและความรอบคอบในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

จากผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงโม่หินศิลาทิวโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความรวดเร็วและตรงต่อเวลา ในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และด้านความปลอดภัยและความรอบคอบในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า พนักงานของโรงโม่หินศิลาทิวโชคมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์ที่ดีและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะของงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมประเภทโรงโม่หิน ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยความถูกต้อง ความต่อเนื่อง ความรับผิดชอบและความรอบคอบในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง จึงทำให้พนักงานต้องปรับตัว และพัฒนาพฤติกรรมการทำงานให้เหมาะสมกับระบบการทำงานขององค์กรอยู่เสมอ ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทินพันธุ์ จงธนภูมิพัฒนา (2560) ที่พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านปริมาณงานและด้านเวลา ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับผลการวิจัยครั้งนี้อย่างชัดเจน ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชน หากมีระบบงานที่ชัดเจนและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลภรณ์ เชื้อรักษ์ (2562) ที่ศึกษาพนักงานโรงแรมเดอะสุรินทร์ ภูเก็ต และพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน โดยเฉพาะด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานมีลักษณะร่วมกันในหลายบริบทขององค์กร แม้ว่าลักษณะของอุตสาหกรรมจะมีความแตกต่างกันก็ตาม เมื่อพิจารณาในเชิง พุทธปรัชญา ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า การที่พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากนั้น มิได้เกิดจากเพียงระบบการบริหารจัดการหรือทักษะในการทำงานเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงคุณลักษณะภายในของบุคคลที่ได้รับการหล่อหลอมจากการมีวินัย ความรับผิดชอบ ความเพียร และความเอาใจใส่ ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับหลัก อิทธิบาท 4 อันประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา กล่าวคือ หากบุคคลมีความพอใจในงาน มีความเพียรพยายาม เอาใจใส่ต่อหน้าที่ และรู้จักตรวจสอบปรับปรุงงานของตนเองอยู่เสมอ ย่อมทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า แนวพุทธปรัชญาสามารถใช้เป็นกรอบอธิบายประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงโม่หิน ศิลาทิวโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ตามแนวพุทธปรัชญา ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า พนักงาน ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลา ในการปฏิบัติงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศ อายุ ระดับศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกันนั้น สามารถอธิบายได้ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าปัจจัยพื้นฐานด้านอื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่าย่อมมีประสบการณ์ ความคุ้นเคยกับลักษณะงาน กระบวนการทำงาน เครื่องจักร ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับระบบการทำงานและวัฒนธรรมขององค์กรได้ดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย จึงส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทินพันธุ์ จงธนภูมิพัฒนา (2560) ที่พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขณะที่ปัจจัยด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีลักษณะตรงกับผลการวิจัยครั้งนี้ อย่างชัดเจน ในอีกด้านหนึ่งผลการวิจัยที่พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจอธิบายได้ว่า ลักษณะงานในโรงโม่หินศิลาวิโชค เป็นงานที่มีระบบ ขั้นตอน และมาตรฐานการปฏิบัติงานค่อนข้างชัดเจน จึงทำให้พนักงานสามารถเรียนรู้และปฏิบัติงานได้ภายใต้กรอบเดียวกัน โดยมีได้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคลดังกล่าวมากนัก หากแต่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์จริง ความคุ้นเคยกับงาน และความสามารถในการปรับตัวต่อบริบทขององค์กรเสียมากกว่า ข้อค้นพบนี้ยังสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะขององค์กรที่อาจมีระบบการฝึกงาน การเรียนรู้งาน หรือการกำกับดูแลที่ช่วยลดความแตกต่างเชิงส่วนบุคคล ลงได้ในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยในประเด็นนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกกรณ์ เช่น กลาง (2561) ซึ่งพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลหลายด้าน เช่น อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน รวมถึง ไม่สอดคล้องบางส่วนกับงานวิจัยของ นพรัตน์ วรสุข (2563) ที่พบว่า ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส และบางด้านของรายได้มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในบางมิติ ทั้งนี้ ความแตกต่างของผลการวิจัย อาจเกิดจาก บริบทขององค์กรที่แตกต่างกัน กล่าวคือ งานวิจัยของกนกกรณ์ เช่น กลาง (2561) ศึกษาในกลุ่มพนักงานเอกชนทั่วไปในจังหวัดสระบุรี ซึ่งมีความหลากหลายทั้งในด้านลักษณะงาน ตำแหน่งงาน และรูปแบบการบริหารจัดการ ขณะที่งานวิจัยของนพรัตน์ วรสุข ศึกษาในกลุ่มพนักงานธนาคารพาณิชย์ ซึ่งเป็นงานด้านบริการและการเงินที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ และคุณสมบัติเฉพาะด้านค่อนข้างสูง จึงอาจทำให้ปัจจัยส่วนบุคคล บางประการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าบริบทของโรงโม่หินซึ่งมีลักษณะงานเชิงปฏิบัติการและ การผลิตที่มีระบบการทำงานเฉพาะตัว

เมื่อพิจารณาตามแนว พุทธปรัชญา ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีได้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะภายนอกของบุคคล เช่น เพศ อายุ หรือระดับการศึกษาเพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับ การพัฒนาคุณภาพภายในของบุคคลและการสั่งสมประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับหลักคิด ทางพระพุทธศาสนาที่มุ่งเน้น การฝึกตน การขัดเกลาตน และการพัฒนาปัญญาผ่านการกระทำและประสบการณ์ กล่าวคือ บุคคลที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานย่อมมีโอกาสเรียนรู้จากประสบการณ์จริงมากขึ้น เกิดความชำนาญ ความเข้าใจในงาน และมีความสามารถในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาได้ดีกว่า

องค์ความรู้จากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้สำคัญว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงโม่หิน ศิลาวิโชค จังหวัดเพชรบูรณ์ มีได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านระบบงานหรือบรรยากาศขององค์กรเท่านั้น หากยังขึ้นอยู่กับคุณธรรมและจิตสำนึกในการทำงานของพนักงานตามแนวพุทธปรัชญาอีกด้วย โดยผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า พนักงานที่มีความรับผิดชอบ ความเพียร ความเอาใจใส่ และความรอบคอบในการทำงาน ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงาน มีคุณภาพ ปริมาณงานเหมาะสม มีความรวดเร็วตรงต่อเวลา และเกิดความปลอดภัยในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวสามารถอธิบายได้ผ่านหลัก อิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งเป็นหลักธรรม ที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ขยันหมั่นเพียร เอาใจใส่ และรู้จักพิจารณาปรับปรุงงานของตนเองอยู่เสมอ ขณะเดียวกัน บรรยากาศขององค์กร ก็เป็นปัจจัยภายนอกที่สำคัญในการสนับสนุนให้พนักงานสามารถแสดงศักยภาพและคุณธรรมในการทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้จึงชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืนควรอาศัยการบูรณาการระหว่างการบริหารจัดการองค์กร ที่เหมาะสมกับการพัฒนาคนตามแนวพุทธปรัชญาควบคู่กันไป เพื่อให้เกิดทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานและการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านคุณภาพของงาน ผู้บริหารควรมีการกำหนดแผนงานในการออกระเบียบมาตรฐานในการทำงานในแต่ละแผนก มีกระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อลดข้อผิดพลาดเกี่ยวกับงานให้มากขึ้น

1.2 ด้านปริมาณงาน ปริมาณผลผลิตในแต่ละวันมีเพียงพอต่อความต้องการของลูกค้า ผู้บริหารองค์กรควรมีกำหนดมาตรฐานการประเมินเวลาการทำงานของเครื่องจักรกับปริมาณงานที่ทำต่อวันเพื่อให้ระยะเวลา การส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้าได้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านความรวดเร็วและตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีการกำหนดแผนงาน ในการจัดพนักงานให้เข้าปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับปริมาณงานเพื่อให้ได้ผลงานปฏิบัติตามระยะเวลาที่กำหนด

1.4 ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการลดต้นทุนในกระบวนการทำงาน โดยการใช้วัตถุดิบ ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า

1.5 ด้านความปลอดภัยและความรอบคอบในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย ในการส่งเสริมให้พนักงานมีการศึกษาดูงาน จากแหล่งเรียนรู้ภายนอกองค์กรมาใช้กับกระบวนการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงานกันต่าง ๆ เพื่อจะได้นำมาใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายในการพัฒนาองค์กร

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยควรเพิ่มเครื่องมือการสัมภาษณ์พนักงานและผู้บริหารให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ในการนำไปกำหนดนโยบายในการพัฒนาองค์กรในอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกกรณ์ เชื้อกลาง. (2561). **บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชน ในจังหวัดสระบุรี**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทินพันธุ์ จงรัตนพัฒนา. (2560). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายส่งเสริมการตลาดและพัฒนาธุรกิจสำนักบริหารการตลาดและการขาย องค์กรค้าของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและ สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สสส.)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์เกษตรแห่งประเทศไทย
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2545). **ธรรมนูญชีวิต : A Constitution for Living**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2564). **พุทธธรรมประดิษฐาน ๒๖ ศตวรรษกาล**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผลิธัมม.
- โรงโม่ หินศิลาโชค. (2565). **ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลโรงโม่ หินศิลาทวิโชค**. [Online]. Available: https://www.dataforthai.com/company/0645539000191/#google_vignette. [2567, เมษายน 20].
- โรงโม่ หินศิลาโชค. (2567). **ข้อมูลโรงโม่ หินศิลา**. [Online]. Available: [https:// www. dataforthai. com/ company/0645539000191/#google_vignette](https://www.dataforthai.com/company/0645539000191/#google_vignette). [2567, เมษายน 20].
- วิไลภรณ์ เชื้อรักษ์. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: โรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต**. สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ. ภูเก็ต: มหาวิทยาลัย ราชภัฏภูเก็ต
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). **เศรษฐกิจโลก**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร. (2566). **ค่าจ้างศึกษาบูรณาการรูปแบบการพัฒนาสถานีเปลี่ยนถ่ายและกระจายสินค้าของประเทศเชื่อมการขนส่งสินค้าหลายรูปแบบและพัฒนาจุดพักรถบรรทุกบนโครงข่ายถนนสายหลักในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ปริมาณรถ และพื้นที่ต่อเนื่องกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.).
- Gary D. (2020). **Human Resource Management**. (16th ed.). New York: Pearson, pp. 25-31.
- HREX.asia. (2569). **การพัฒนาองค์กร (Organization Development : OD) ให้ก้าวสู่ความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ: HREX.
- Litwin, G.H., & Stringer, R.A. (2013). **Motivation and organizational climate**. Boston :Harvard University.
- Plowman & Peterson. (2019). **Business Organization and Management**. Illinois : Irwin.
- Yamane. (1970). **Statistic : an Introductory Analysis**. 2nd ed. New York : Harper & Row.